

# Sociaal Plan

## Zorg en Zekerheid



### Documentgegevens

Datum	Juni 2022
Status	Concept
Versie	0.1
Classificatie	Intern
Eigenaar	Marlies Guezen (HR-adviseur HRM)
Revisie	

### Documenthistorie

Datum	Status	Versie	Beschrijving	Auteur
	Concept	0.1		Marlies Guezen

### Accordering

Datum	Versie	door

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>4</b>
1.1	Aanleiding .....	4
1.2	De betrokken partijen .....	4
1.3	Werkings sfeer.....	4
1.4	Werkingsduur.....	5
1.5	Wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden.....	5
1.6	Hardheidsclausule .....	5
1.7	Uitleg bepalingen .....	5
1.8	Bezwaarcommissie.....	5
<b>2.</b>	<b>Begrippen .....</b>	<b>5</b>
2.1	Afspiegelingsbeginsel .....	5
2.2	Anciënniteit .....	5
2.3	Boventallige medewerker (aangemerkt).....	5
2.4	Beëindigingsvergoeding .....	5
2.5	Bruto maandsalaris.....	5
2.6	Dienstjaren.....	6
2.7	Feitelijk boventallig .....	6
2.8	Outplacement .....	6
2.9	Passende functies .....	6
2.11	Uitwisselbare functies .....	6
2.12	Vervallen functies .....	6
<b>3</b>	<b>Uitgangspunten.....</b>	<b>7</b>
3.1	Uitgangspunten.....	7
3.2	Herplaatsing.....	8
3.3	Voorwaarden bij interne herplaatsing .....	9
3.4	Proefperiode herplaatsing .....	9
3.5	Om- her- en bijscholing .....	9
3.6	Stage en/of detachering .....	9
3.7	Remplaçantenregeling.....	10
<b>4</b>	<b>Regelingen bij boventalligheid.....</b>	<b>10</b>
4.1	Regelingen bij boventalligheid.....	10
4.2.	Outplacement .....	10
4.3	Ondersteuning bij start eigen onderneming .....	10
4.4	Financiële regeling .....	11
4.4.1	De beëindigingsvergoeding .....	11
4.4.2	Maximering beëindigingsvergoeding .....	11
4.4.3	Anti samenloop Wachtgeldregeling, Ontslagvergoeding, Transitievergoeding.....	11
<b>5</b>	<b>Regelingen bij einde dienstverband .....</b>	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>Bezwaarcommissie.....</b>	<b>13</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

Zorg en Zekerheid bevindt zich in een veeleisende markt, die niet alleen wordt ingegeven door toenemende concurrentie, maar juist ook door veranderend consumentengedrag en technologische en demografische ontwikkelingen. Door deze ontwikkelingen zien we een verdere verschuiving in het gebruik van onze servicekanalen; klanten gebruiken meer en meer onze online kanalen en regelen hun verzekeringszaken zelf. Om aan te blijven sluiten bij de behoefte van onze klanten is het noodzakelijk om onze online dienstverlening verder uit te breiden. Als gevolg van deze ontwikkelingen is de positie van de winkels heroverwogen en besloten twee van onze drie winkels te sluiten.

Deze sluiting van de winkels leidt tot inkrimping van werkgelegenheid en het vervallen van de functie Teammanager Winkels. Daarmee heeft het direct consequenties voor de medewerkers die werkzaam zijn binnen de winkels van Zorg en Zekerheid.

Dit Sociaal Plan bevat het geheel aan afspraken en procedures om medewerkers, die als gevolg van de sluiting van de winkels boventallig worden, te faciliteren bij het vervolgen van hun loopbaan binnen of buiten Zorg en Zekerheid en financieel te compenseren bij het eventueel verlies van hun baan.

Uitgangspunt van het Sociaal Plan is medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Daarbij willen wij medewerkers zoveel mogelijk de eigen regie geven in de verdere invulling van hun loopbaan en hen in staat stellen zelf keuzes te maken ten aanzien van welke begeleiding zij noodzakelijk achten om te komen van werk naar werk. Daarbij zal Zorg en Zekerheid haar verantwoordelijkheid nemen en ernaar streven betrokken medewerkers intern te herplaatsen. Daarnaast zal zij zoveel mogelijk faciliteren door onder andere het bieden van ontwikkelfaciliteiten en loopbaanbegeleiding.

Conform de Wet op de ondernemingsraden is het hiervoor beschreven besluit voor advies aan de ondernemingsraad voorgelegd.

## 1.2 De betrokken partijen

De Raad van Bestuur van O.W.M. Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid u.a., verder te noemen 'werkgever' en de vertegenwoordigers van De Unie en FNV Finance hebben op **XXXX 2022** overeenstemming bereikt over dit Sociaal Plan.

## 1.3 Werkingsfeer

Het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die boventallig worden verklaard als direct gevolg van de onder 1.1 genoemde omstandigheden.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op:

- Medewerkers met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bestaat. De arbeidsovereenkomsten van medewerkers voor bepaalde tijd zullen niet voortijdig worden beëindigd;
- Medewerkers tegen wie voorafgaand aan of tijdens de geldigheidsduur van het Sociaal Plan een beëindigingsprocedure ter zake van hun arbeidsovereenkomst met de werkgever aanhangig is of wordt gemaakt op grond van redenen, die geen verband houden met de aanpassing van de personeelsorganisatie als bedoeld in 1.1, zoals (maar niet uitsluitend) disfunctioneren, ontslag op staande voet, twee jaar of langer ziekte/arbeidsongeschiktheid, (pre)pensioen.

#### **1.4 Werkingsduur**

Het Sociaal Plan treedt in werking op 1 augustus 2022 en eindigt zonder dat enige melding vereist is op 31 december 2023. Op afspraken gemaakt na laatstgenoemde datum is dit Sociaal Plan niet van toepassing, tenzij dit expliciet, schriftelijk is overeengekomen.

#### **1.5 Wijzigingen en/of onvoorziene omstandigheden**

Overheidsmaatregelen of wijzigende wet- en regelgeving, die consequenties hebben voor de regelingen in dit Sociaal Plan, geven voor partijen aanleiding tot tussentijds overleg.

#### **1.6 Hardheidsclausule**

In gevallen, waarin toepassing van dit Sociaal Plan zal leiden tot een individueel evident onbillijke situatie, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

#### **1.7 Uitleg bepalingen**

De uitleg van de bepalingen in dit Sociaal Plan is aan de partijen. Mocht er verschil in interpretatie zijn, treden beide partijen in overleg om tot een uitspraak te komen.

#### **1.8 Bezwaarcommissie**

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een Bezwaarcommissie worden ingesteld die functioneert gedurende de werkingsduur van het Sociaal Plan. Dit onderwerp is nader geregeld in hoofdstuk 6.

## **2. Begrippen**

#### **2.1 Afspiegelingsbeginsel**

Bij reductie van het aantal formatieplaatsen wordt boventaligheid vastgesteld op basis van het afspiegelingsbeginsel conform de Ontslagregeling en de Uitvoeringsregels van het UWV.

#### **2.2 Anciënniteit**

Dit houdt in de rangorde naar diensttijd.

#### **2.3 Boventallige medewerker (aangemerkt)**

De medewerker van wie de functie is komen te vervallen of van wie het aantal formatieplaatsen van de (uitwisselbare) functie is verlaagd. HRM bevestigt schriftelijk wanneer de boventaligheid ingaat. Vanaf datum schriftelijke bevestiging wordt medewerker als boventalig aangemerkt.

#### **2.4 Beëindigingsvergoeding**

De beëindigingsvergoeding is een financiële vergoeding, die de boventallige medewerker ontvangt bij gedwongen beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

#### **2.5 Bruto maandsalaris**

Het brutobedrag dat medewerker maandelijks aan salaris ontvangt inclusief :

- vaste toeslagen zijnde 8% vakantietoeslag, 8,33% eindejaarsuitkering,
- (indien van toepassing) markttoeslag of persoonlijke toeslag;
- het gemiddelde van de uitgekeerde meer-uren over de afgelopen drie jaar;
- eventuele overwerkvergoeding (gemiddelde uitgekeerde vergoeding over de afgelopen drie jaar).

## 2.6 Dienstjaren

De tijd die medewerker aansluitend, met onderbreking van maximaal 3 maanden en waarbij eventueel ouderschapsverlof, geboorteverlof, sabbatical, zorgverlof niet wordt meegerekend, krachtens een of meer arbeidsovereenkomsten werkzaam is bij Zorg en Zekerheid. Bij het bepalen van het aantal dienstjaren worden de perioden, die de medewerker voorafgaand aan zijn arbeidsovereenkomst met werkgever via een derde partij (uitzendbureau of detacheringbureau) bij de werkgever werkzaam is geweest, meegeteld. Deze perioden moeten dan wel zijn opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor redelijkerwijs hetzelfde werk. Gehanteerd wordt de *datum in dienst* zoals vermeld op de loonstrook.

## 2.7 Feitelijk boventallig

De datum waarop de medewerker daadwerkelijk boventallig is, in dit Sociaal Plan ook wel aangeduid als de feitelijke boventalligheid.

## 2.8 Outplacement

Externe begeleiding bij sollicitatie of het zoektraject naar een andere functie buiten Zorg en Zekerheid.

## 2.9 Passende functies

Passende functies zijn functies:

- die aansluiten bij de opleiding, ervaring en persoonlijke omstandigheden van de medewerker;
- waarvoor de medewerker binnen een periode van maximaal 6 maanden de vereiste kennis en vaardigheden kan verwerven, door bijvoorbeeld her-, om- en bijscholing, inwerken, etc.;
- die niet meer dan één salarisschaal lager zijn gewaardeerd;
- waarvan het aantal arbeidsuren vrijwel gelijk is aan dan wel maximaal 10% afwijkt van het aantal dat in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

## 2.10 Peildatum

De datum waarop conform het afspiegelingsbeginsel wordt afgespiegeld. Dit is de datum waarop conform het definitieve besluit, na verkregen advies van de OR, het werk zal komen te vervallen of de inkrimping geëffectueerd zal worden. In dit geval het moment waarop de winkels zullen sluiten, zijnde 1 februari 2023.

## 2.11 Uitwisselbare functies

Voor de bepaling of een functie uitwisselbaar is, wordt de definitie gehanteerd zoals vermeld in artikel 13 van de Ontslagregeling en nader toegelicht in de Uitvoeringsregels van het UWV. Deze definitie luidt: een uitwisselbare functie is een functie die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden, vereiste competenties en tijdelijke of structurele aard vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De factoren voor de vaststelling van de uitwisselbaarheid van functies worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

## 2.12 Vervallen functies

Een functie, waarin medewerker direct voorafgaand aan de organisatieaanpassing werkzaam is, die ophoudt te bestaan.

## 3 Uitgangspunten

### 3.1 Uitgangspunten

Voor medewerkers die als gevolg van de organisatorische aanpassing, zoals beschreven in paragraaf 1.1, als boventallig worden aangemerkt, met uitzondering van paragraaf 3.7, gelden onderstaande uitgangspunten:

- a. *Zo vroeg mogelijk wordt een medewerker geïnformeerd over het inkrimpen of komen te vervallen van de functie.*

De leidinggevende zal in een zo vroeg mogelijk stadium met betrokkene de plannen doorspreken. Indien gewenst kan de afdeling HRM hierbij adviseren en ondersteunen.

- b. *Ingangsdatum boventalligheid*

Zo snel mogelijk na het definitieve besluit zal er in een persoonlijk gesprek tussen leidinggevende en medewerker bekend worden gemaakt welke consequenties het besluit voor deze medewerker heeft. Mocht sprake zijn van boventalligheid zal ook aangegeven worden wanneer sprake zal zijn van feitelijke boventalligheid. Medewerker ontvangt tijdens dit gesprek een schriftelijke bevestiging van zijn positie/status. Vanaf de dagtekening van de schriftelijke bevestiging wordt de medewerker als boventallig aangemerkt voor wat betreft de voorrangpositie bij interne sollicitatieprocedures. De feitelijke boventalligheid zal ingaan op het moment van sluiting van de winkels zijnde 1 februari 2023.

- c. *Oorzaken boventalligheid*

- Een functie vervalt
- De formatie wordt teruggebracht

- d. *Opschorting feitelijk boventalligheid*

In de onderstaande situatie kan feitelijke boventalligheid en daarmee de beëindiging van het dienstverband worden opgeschort:

- Mocht tijdens de proefperiode bij herplaatsing (zie ook paragraaf 3.4) onverhoopt blijken dat medewerker toch niet geschikt te maken is voor de nieuwe functie zal de feitelijke boventalligheid opschuiven met de duur van de genoten proefperiode.

- e. *Verlof*

Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, zijnde de datum waarop medewerker feitelijk boventallig wordt, zal het openstaand restant verlof worden uitbetaald inclusief eventueel gespaard saldo conform regeling verlofsparen Cao, hoofdstuk 3 artikel 16.

- f. *Werk naar werk*

Uitgangspunt van dit Sociaal Plan is begeleiding van werk naar werk. Zorg en Zekerheid zal naar vermogen alle benodigde middelen ter beschikking stellen aan boventallig aangemerkte medewerkers om hen in staat te stellen een andere functie te vinden hetzij binnen dan wel buiten Zorg en Zekerheid.

- g. *Afspiegelingsbeginsel bij terugbrengen formatie*

Indien boventalligheid ontstaat met als oorzaak het terugbrengen van de formatie voor een functie dan wordt de keuze, voor elke medewerker die als boventallig wordt aangemerkt, gemaakt op basis van het afspiegelingsbeginsel.

- h. *Verantwoordelijkheid medewerker*

De verantwoordelijkheid van de medewerker voor de eigen loopbaan staat voorop. We verwachten daarbij dat de medewerker zoveel mogelijk de eigen regie neemt op de verdere invulling van de loopbaan en willen wij de medewerker in staat stellen zelf

keuzes te maken ten aanzien van welke begeleiding zij noodzakelijk achten om te komen van werk naar werk.

De boventallig aangemerkte medewerker heeft de verplichting om aan zijn of haar inzetbaarheid (in- of extern) te werken en actief op zoek te gaan naar een nieuwe functie. Indien medewerker zich hieraan niet conformeert kan dit tot uitsluiting van het Sociaal Plan leiden.

*i. Verantwoordelijkheid werkgever*

Werkgever verplicht zich ertoe alle faciliteiten uit dit Sociaal Plan op een zodanige wijze aan de medewerker beschikbaar te stellen dat de begeleiding van werk naar werk zo goed en voorspoedig mogelijk verloopt.

*j. Beëindiging dienstverband*

Beëindiging dienstverband wordt gerealiseerd middels een beëindigingsovereenkomst of door opzegging na verkregen toestemming van het UWV. Het dienstverband eindigt op de datum van feitelijke boventalligheid. De werkgever zal rekening houden met de doorlooptijd van de procedures en de van toepassing zijnde wettelijke opzegtermijnen. Werkgever zal derhalve eerder starten met de beëindigingsprocedure en medewerker tijdig een vaststellingsovereenkomst laten tekenen.

### 3.2 Herplaatsing

Vanaf het moment dat de medewerker is aangemerkt als boventallig zal werkgever onderstaande activiteiten in gang zetten om de medewerker te faciliteren bij het nemen van de regie om te komen van werk naar werk.

- Zo spoedig mogelijk zal Zorg en Zekerheid een “banenmarkt” organiseren waarbij medewerkers informatie krijgen over mogelijk passende functies. Zij kunnen gesprekken aangaan met medewerkers die deze functies uitvoeren. Doel is dat medewerkers een reëel beeld krijgen van de mogelijk passende functies. Tevens kunnen medewerkers informatie of tips inwinnen bij de interne loopbaanadviseurs/coaches voor bijvoorbeeld sollicitatievaardigheden, het opstellen van een CV of een afspraak maken om meer inzicht te krijgen in hun talenten;
- Na de banenmarkt krijgen medewerkers de gelegenheid om via een belangstellingsregistratieformulier op te geven naar welke mogelijke passende functie(s) hun interesse uit gaat;
- Vanaf het moment dat medewerker is aangemerkt als boventallig tot aan feitelijke boventalligheid zal Zorg en Zekerheid, zodra er formatieruimte ontstaat op één van de aangegeven passende functies de geïnteresseerde medewerkers benaderen voor een herplaatsingsgesprek;
- Het herplaatsingsgesprek zal plaatsvinden met een leidinggevende (van de passende functie) en een recruiter. In dit gesprek wordt op basis van de criteria van een passende functie, zie 2.8, getoetst of de functie voor deze specifieke medewerker passend is.  
Mocht na het gesprek onduidelijkheid zijn omtrent de beoordeling of medewerker binnen 6 maanden geschikt te maken is voor de functie zal overleg plaatsvinden met de afdelingsmanager HRM en de Raad van Bestuur. Mocht medewerker zich niet kunnen vinden in het oordeel kan deze zich richten tot de bezwarencommissie;
- Als blijkt dat na alle herplaatsingsgesprekken en feitelijke herplaatsing nog formatieruimte over is, zal worden overgegaan tot interne vacantstelling, waarbij de niet als boventallig aangemerkte medewerkers de mogelijkheid wordt geboden om te solliciteren;
- De als boventallig aangemerkte medewerkers hebben voorrang op alle interne vacatures;



- Zijn er meer geschikte medewerkers dan de formatie toelaat, zal de medewerker met het langste dienstverband als eerste in de functie worden benoemd (op basis anciënniteit);
- Medewerkers die zijn aangemerkt als boventallig hebben voorrang op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die werkzaam zijn op een mogelijk passende functie. Werkgever zal echter de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet openbreken of voortijdig beëindigen. Zij zal deze medewerkers vroegtijdig informeren;
- Indien een als boventallig aangemerkte medewerker solliciteert op interne vacatures, niet zijnde een passende functie, zal de geschiktheid worden bepaald op basis van:
  - het voldoen aan de functie- en competentie-eisen, zoals deze in de functiebeschrijving zijn opgenomen;
  - het feit dat houding en gedrag passen bij de functie en de gewenste organisatiecultuur;
  - de aanwezigheid van mogelijkheden (potentie) tot verdere ontplooiing en inzetbaarheid.

### 3.3 Voorwaarden bij interne herplaatsing

Na plaatsing ontvangen medewerkers het salaris behorende bij de nieuwe functie en daarbij behorende overige voorwaarden. Indien het maximum van de nieuwe functieschaal nog niet is bereikt kan medewerker doorgroeien tot dit maximum.

Indien het salarisperspectief in de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie maximaal 1 schaal lager is dan het salarisperspectief van de medewerker vóór de plaatsing, wordt medewerker geplaatst in het maximum van de nieuwe functieschaal en zal het meerdere deel verdisconteerd worden in een geïndexeerde toeslag. Deze toeslag blijft van toepassing zo lang medewerker in de nieuwe functie blijft werken. Medewerkers die worden/zijn geplaatst, ontvangen een schriftelijke bevestiging van hun benoeming met daarin de financiële consequenties.

### 3.4 Proefperiode herplaatsing

Een medewerker die op grond van het herplaatsingsgesprek het oordeel krijgt dat hij geschikt of geschikt te maken is voor een andere interne passende functie, krijgt maximaal drie maanden de tijd om te bezien of het oordeel gevormd in het herplaatsingsgesprek ook in de praktijk realiseerbaar is.

Mocht tijdens deze periode onverhoopt blijken dat medewerker toch niet geschikt te maken is voor de nieuwe functie kan betrokken medewerker terugvallen op het Sociaal Plan en zal de feitelijke boventalligheid opschuiven met de duur van de genoten proefperiode.

### 3.5 Om- her- en bijscholing

Met de medewerker, die een andere functie binnen of buiten de organisatie wil gaan vervullen, maar (nog) niet over de gevraagde kwalificaties beschikt, kunnen afspraken worden gemaakt over om-, her- of bijscholing.

### 3.6 Stage en/of detachering

Om medewerkers kennis te laten maken met de werkzaamheden binnen eigen of een ander bedrijf, kan naar stage of detachering worden gezocht. Voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen zijn dat er voldoende werk en begeleiding aanwezig is en dat er reële in- of externe kansen kunnen worden geboden voor blijvende werkzaamheden.

Voor de periode van stage of detachering moet een overeenkomst gesloten worden tussen Zorg en Zekerheid, de als boventallig aangemerkte medewerker en de organisatie waar de

medewerker stage gaat lopen of tijdelijk gedetacheerd wordt. Deze overeenkomst dient door alle partijen ondertekend te worden.

Eventuele stagevergoedingen zullen in mindering worden gebracht op het salaris van de medewerker.

### 3.7 Remplaçantenregeling

De remplaçantenregeling houdt in dat een medewerker van een collega met dezelfde uitwisselbare functie en binnen dezelfde afdeling aangeeft zijn dienstverband te willen beëindigen zodat een boventallige collega binnen de betrokken afdeling in dienst blijft. De medewerker zal schriftelijk, uiterlijk voor 1 september 2022, kenbaar moeten maken bij de afdeling HRM dat hij gebruik wil maken van deze regeling.

De beëindigingsvergoeding voor de remplaçant wordt op een zelfde manier als beschreven onder 4.4.1 berekend. Een medewerker die gebruik maakt van de remplaçantenregeling komt niet in aanmerking voor de overige faciliteiten uit dit Sociaal Plan.

Voorwaarde is dat de boventallige collega instemt met intrekking van zijn boventaligheid en akkoord gaat met de vrijgekomen arbeidsplaats alsmede dat de Raad van Bestuur haar goedkeuring hieraan heeft gegeven.

De arbeidsovereenkomst van de medewerker, die gebruik maakt van de remplaçantenregeling, zal worden beëindigd per 1 februari 2023. Werkgever heeft daarbij de voorkeur om dit middels een vaststellingsovereenkomst te regelen, waarbij met inachtneming van de opzegtermijn medewerker voortijdig wordt gevraagd deze vaststellingsovereenkomst te ondertekenen.

## 4 Regelingen bij boventaligheid

### 4.1 Regelingen bij boventaligheid

In hoofdstuk 3 is uiteengezet hoe wordt vastgesteld welke medewerkers boventalig worden en welke mogelijkheden medewerker heeft vanaf het moment dat hij is aangemerkt als boventalig tot het moment dat medewerker feitelijk boventalig wordt om te komen tot ander werk. In dit hoofdstuk wordt ingegaan welke regelingen er van toepassing zijn indien medewerker feitelijk boventalig raakt.

### 4.2. Outplacement

Indien de betrokken medewerker niet intern herplaatst is, voordat feitelijk boventaligheid aan de orde is, wordt aan medewerker de mogelijkheid geboden om gebruik te maken van een outplacementtraject met als doel de kans op het vinden van een andere baan buiten Zorg en Zekerheid te vergroten.

Daarbij kan de medewerker zelf een bureau uitkiezen, dat medewerker begeleidt bij het vinden van een nieuwe functie binnen of buiten de organisatie of maakt hij een keuze voor het door werkgever geselecteerde bureau. Werkgever betaalt de factuur/de facturen van het betreffende outplacementbureau onder de volgende voorwaarden:

- Het totaalbedrag van de factuur, c.q. de facturen bedraagt maximaal € 3.000,00 incl. BTW. Indien de kosten van de begeleiding dit maximum overschrijden komt het meerdere voor rekening van medewerker;
- Medewerker verstrekt de originele, op naam van Zorg en Zekerheid gestelde, factuur/facturen aan Zorg en Zekerheid;
- Het outplacementbureau beschikt over een geldende erkenning door CEDEO.

### 4.3 Ondersteuning bij start eigen onderneming

Indien medewerker dat wenst kan werkgever ook ondersteuning bieden bij het starten van een eigen onderneming.

#### 4.4 Financiële regeling

Onderstaande beëindigingsvergoeding, is uitsluitend van toepassing op feitelijk boventallige medewerkers zie begrip 2.4.

##### 4.4.1 De beëindigingsvergoeding

Indien medewerker intern niet is herplaatst zal werkgever over gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en ontvangt de boventallige medewerker een financiële vergoeding hierna beëindigingsvergoeding genoemd.

De formule voor de beëindigingsvergoeding is als volgt:

#### **Beëindigingsvergoeding = wettelijke transitievergoeding x factor**

De factor is leeftijdsafhankelijk en wordt conform onderstaande staffel als volgt is opgebouwd:

Tot 40 jaar	1.1
Van 40 jaar tot 50 jaar	1.4
50 jaar en ouder	1.6

##### 4.4.2 Maximering beëindigingsvergoeding

- a. De beëindigingsvergoeding wordt afgetopt tot het niveau van het wettelijk maximum van de transitievergoeding<sup>1</sup>;  
én
- b. De beëindigingsvergoeding zal nooit hoger zijn dan de redelijkerwijs te verwachten inkomensderving tot aan het moment waarop de boventallige medewerker de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

##### 4.4.3 Anti samenloop Wachtgeldregeling, Ontslagvergoeding, Transitievergoeding

- a) De cao voor de Zorgverzekeraars voorziet in een wachtgeldregeling. Medewerkers die in aanmerking komen voor wachtgeld zijn uitgesloten van andere financiële regelingen zoals vermeld in dit Sociaal Plan, tenzij de medewerker duidelijk te kennen geeft van de aanspraak op wachtgeld af te zien.
- b) In de wachtgeldregeling en in de ontslagvergoeding is het bedrag van de wettelijke transitievergoeding inbegrepen. Naast deze vergoedingen kan dus geen separate aanspraak op de transitievergoeding gemaakt worden.

---

<sup>1</sup> Voor 2022 bedraagt dit maximum € 86.000,00 bruto of maximaal een salaris indien medewerker meer dan het maximum verdient per jaar

## 5 Regelingen bij einde dienstverband

Bij het einde van het dienstverband gelden in voorkomende gevallen de volgende regelingen:

- **Ziektekostenverzekering**  
Medewerker kan na beëindiging van het dienstverband gebruik blijven maken van de collectiviteitskortingen middels de collectiviteit voor ex-medewerkers van Zorg en Zekerheid;
- **Jubileumuitkering**  
Indien de medewerker binnen een jaar na beëindiging van het dienstverband een 25- of 40- jarig jubileum zou vieren wordt deze uitkering hem/haar alsnog verstrekt conform de regels opgesteld in hoofdstuk 4, artikel 17 van de cao voor de Zorgverzekeraars;
- **Studiekosten**  
Voor een reeds door de medewerker, in overleg met de werkgever, aangevangen studie worden de studiekosten conform de gemaakte afspraken vergoed. De medewerker is vanwege beëindiging van het dienstverband geen terugbetaling van de studiekosten verschuldigd;
- **Seniorenverlof**  
Medewerkers die reeds gebruik maken van de seniorenregeling en gekozen hebben voor het opsparen van de vermindering van arbeidsduur teneinde deze op te nemen voorafgaand aan hun vervroegde uittreding of pensionering zullen bij beëindiging van hun dienstverband de opgespaarde uren uitbetaald krijgen;
- **Fietsregeling**  
Indien medewerker een fiets middels de fietsregeling heeft aangeschaft zal bij einde dienstverband binnen twee jaar na aanschaf worden afgezien van de terugvordering van een deel van de werkgeversbijdrage zoals opgesteld in hoofdstuk 4, paragraaf 4.1 van het Vervoersplan van Zorg en Zekerheid.

## 6 Bezwaarcommissie

Er zal met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan een bezwaarcommissie worden ingesteld. De bezwaarcommissie functioneert gedurende de werkingsduur van het Sociaal Plan en dient erop toe te zien dat het Sociaal Plan op een juiste wijze wordt toegepast.

De bezwaarcommissie heeft tot taak:

- het begeleiden en bevorderen van de optimale uitvoering van de bepaling in dit Sociaal Plan;
- de bezwaarcommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de Raad van Bestuur met betrekking tot het uitvoeren van het Sociaal Plan.

Een verzoek dient schriftelijk gemotiveerd ingediend te worden bij de secretaris van de bezwaarcommissie;

De bezwaarcommissie heeft tot taak bezwaren tegen plaatsing te beoordelen en in onvoorziene gevallen op verzoek van de medewerker te adviseren.

De medewerker en werkgever worden beiden gehoord alsmede eventueel andere betrokkenen.

De bezwaarcommissie brengt binnen drie weken na het indienen van het verzoek advies uit aan de Raad van Bestuur; de Raad van Bestuur zal als regel binnen drie weken na ontvangst van het advies van de bezwaarcommissie beslissen.

Indien de bezwaarcommissie eensluidend tot een oordeel is gekomen, dan zal de Raad van Bestuur zich bij dit oordeel aansluiten. In geval de Raad van Bestuur onoverkomelijke gefundeerde bezwaren heeft tegen een unaniem advies, zal de Raad van Bestuur (of haar vertegenwoordiger) in gesprek gaan met de betrokken medewerker om tot een oplossing te komen. Adviezen respectievelijk beslissingen zullen binnen twee weken schriftelijk aan betrokkenen worden medegedeeld.

De bezwaarcommissie bestaat uit vijf leden, twee leden op voordracht van de werkgever, twee leden op voordracht van de Ondernemingsraad. De leden kiezen een voorzitter uit of hun midden of uit het medewerkersbestand van Zorg en Zekerheid. Indien zij iemand binnen hun eigen geleding kiezen zal er een extra lid voorgedragen moeten worden.

De bezwaarcommissie of leden daarvan kunnen zich laten bijstaan door interne of externe deskundigen. Indien hieraan kosten verbonden zijn, worden deze door de werkgever vergoed, indien hierover – vooraf – overeenstemming is bereikt met de werkgever. De medewerker kan zich ook laten bijstaan door een externe adviseur. De eventuele kosten daarvan komen voor rekening van de medewerker.

De leden van de bezwaarcommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die bij het uitoefenen van zijn/haar taak ter kennis komen.

Ondertekening te Leiden, 1 juli 2022

A.M. van Houten, MHA,  
voorzitter Raad van Bestuur  
O.W.M. Zorgverzekeraar Zorg en Zekerheid u.a.

.....

Namens de Unie

Namens FNV Finance

.....

.....